

求人票からみた高校生の志望傾向（就職）

シラキ カオル
白木 香*1*2

目的 人手不足が深刻になり、事業所は高校生に対する求人を積極的に行っている。しかし、高校生の就職は1人1社受験なので、どの事業所を選ぶべきか迷うことが多い。岐阜県A高校の協力のもと、平成29年度に届いた求人票（高卒）について分析し、事業所の求人傾向と生徒の志望傾向を考察するのがこの研究の目的である。

方法 分析できた求人票285枚を、受験のあった求人票106枚、受験のなかった求人票179枚に分け、この2群での比較を行った。①産業や職種の種別等で求人票の枚数が多かった「大手・準大手事業所」「中小事業所」「製造業」「卸売・小売業」「医療・福祉業」「事務」「販売」「サービス」「生産工程」の区分について、受験・非受験の偏りについて確かめた。②求人票に記載されている報酬と休日に関する情報（「基本給」「月平均残業時間」「月平均労働日数」「年間休日数」「年取」）について、2群間の平均値の差を検定した。

結果 求人票を産業・職種で分類した結果、特定の産業・職種に大きく偏って届けられていた。①では、「事務」「販売」について受験求人票の割合が有意に多くなっていた。②については、報酬面においても休日面においても、平均値は受験求人票の群が、非受験群に比べて高い傾向が認められたが、統計的に有意な差は休日面だけであった。

結論 A高校では事務職と販売職の人気が高いことがわかった。生徒の応募傾向は、報酬面に関しては傾向が判断できるような結果が明らかにならなかったが、休日面に関しては、休日が多い求人票を優先的に選んでいる傾向があるという結論になった。

キーワード 高校生の就職、求人票（高卒）、偏り、応募傾向、報酬、休日

I はじめに

人手不足が深刻になっている¹⁾。事業所は高校生に対する求人を積極的に行い²⁾、高校進路指導部は多忙を極めている。岐阜県立A高校でも学校に依頼される求人がここ数年増え続け、約100人の就職希望者に対し年間でトータルすると1,000人を超える求人がある。それゆえ、求人票を整理するだけでも膨大な時間を要する事態が生じている。

高校生の就職は1人1社受験³⁾なので、膨大

な求人票の中からどの事業所を選ぶべきかが課題となっている。生徒は事業所の規模、勤務場所、報酬、休日、福利厚生、離職率など様々な条件を考慮して受験事業所を選ぶことになるわけだが、その際自宅から通勤できる事業所を優先条件に、求人票を閲覧して受験する事業所を決めている。高校は7月1日の求人票公開日から1カ月後には校内選考会議を開き、生徒の受験事業所を決めなければ9月16日の就職選考解禁日に間に合わない。従って学校も生徒も、求人票公開からわずか2～3週間で受験事業所を

* 1 岐阜県立本巣松陽高等学校教諭 * 2 元岐阜県立岐阜各務野高等学校進路指導主事

決めなければならない、求人票の統計的データを作るなどしてじっくり比較検討する時間的余裕がない。結果として、労働政策研究報告書⁴⁾で事例報告されているように、「先輩が行っているところは、受かる可能性が高い」というような伝聞情報で意思決定をしてしまう場合もある。

平成29年度において、事業所の求人に関わった特徴があったか、生徒の事業所選びにも何か特徴があったかを、求人票から分析してみようとはじめたのがこの研究である。

Ⅱ 方 法

A高校進路指導部の協力で、第3学年就職希望者106名（男子14名、女子92名）に対して、校内選考会議前に学校に届き、生徒に公開できた求人票データ285枚を提供していただいた。求人票に記載されている「3. 労働条件」⁵⁾の数値をExcelに入力し、そのデータをExcelの分析ツールで分析した。コピーで提供していただいた求人票（以下、受験生がいた事業所の求人票を受験求人票、受験生がいなかった事業所の求人票を非受験求人票）を、受験求人票106枚と非受験求人票179枚に分けた。受験求人票106枚のうち、4人受験1社、3人受験1社、2人受験6社であったので比較できた事業所数は95社であったが、ひとり1社受験であったので受験求人票は106枚で計算した。

(1) 求人票を分類表に従って分類し、枚数から見える傾向分析

1) 分類方法

求人票の分類は、①大手・準大手事業所、中小事業所、小規模事業所の分類（事業所の大きさ⁶⁾）の3種類、②職種（職業分類表⁷⁾）12種類、③産業（日本標準産業分類⁸⁾）20種類で行った。

方法は、まず②と③の組み合わせ240パターンを作っておき、次に全求人票285枚を大手・準大手事業所からの求人票170枚、中小事業所からの求人票112枚、小規模事業所からの求人票3枚に分け、170枚、112枚、3枚が240パターンのどのパターンになるかを数えた。同様の方

法で、受験求人票106枚、非受験求人票179枚がどのパターンになるかを数えた。分析は、受験求人票と非受験求人票を比較する方法で行った。

2) 分類表から選んだ区分

求人票を数えた結果、データが大きく偏っており、事業所規模と産業と職種の組み合わせを使って分析するのが困難であることがわかった。そこで、組み合わせで考えるのではなく、従業員規模、産業、職種の中から求人票の枚数が多い区分を選び、分類をシンプルにした。選んだのは①大手・準大手事業所（受験70枚、非受験100枚）、②中小事業所（受験34枚、非受験78枚）、③製造業（受験44枚、非受験59枚）、④卸売・小売業（受験18枚、非受験36枚）、⑤医療・福祉業（受験14枚、非受験23枚）、⑥事務（受験26枚、非受験16枚）、⑦販売（受験7枚、非受験35枚）、⑧サービス（受験25枚、非受験44枚）、⑨生産工程（受験38枚、非受験61枚）の9区分になった。そして9区分それぞれの受験求人票と非受験求人票の2群間の差を分析することで高校生の志望傾向を考えた。

3) 受験求人票と非受験求人票の2群間の割合の差

2) で選んだ9区分それぞれについて、受験求人票と非受験求人票の2群間の割合に差が認められるかどうかを、 χ^2 検定により分析した。

(2) 求人票に記載されたデータを用いた分析

1) 求人票に記載されているデータから選んだ指標

求人票に記載されているデータは、①従業員数②時間外勤務時間/月（＝月平均残業時間数）③基本給④手当⑤月平均労働日数⑥2年目からの賞与⑦手取り金額⑧昇給⑨年間休日である。①は事業所規模として別計算で使用し、⑦は基本給から税金と社会保険料を差し引いて支給されているので基本給に依存し、独立したデータではないので使用しなかった。その他は数値比較が可能なデータであった。

2) 計算により求めた指標

③と⑤を用いて、⑩残業手当/時を作成した。残業手当は「1時間あたりの賃金」＝「基本給÷

1年間における1カ月平均所定労働時間⁹⁾を基準に算出され、これが最低額になる。残業の種類により割増率が変化するが、求人票に残業の種類までは記載されないので「1時間当たりの賃金」を残業手当/時に設定した。②③④⑤⑥⑩を用いて、⑪年収=基本給×(12カ月+賞与月数)+(手当×12カ月)+(時間外勤務時間/月×残業手当/時間×12)を作成した。ただし「賞与なし」の記載がある場合は0、「賞与あり」だけで月数や金額の記載がない場合も0、金額の記載がある場合は月数に換算し、「賞与」は月数の入力で統一した。これにより「賞与」が支払われるにもかかわらず金額0を入力する場合が出てしまうが、「賞与あり」だけで具体的数値が記載されていない求人票数はわずか4枚であったので、分析に大きく影響するとは考えられなかった。

指標は「基本給」「月平均残業時間」「月平均労働日数」「年間休日数」「年収」の5個になった。

平均値に差があるかどうかは、(1)の2)で選んだ9区分のそれぞれについて、5つの指標の平均値を算出し、受験求人票と非受験求人票の平均値の間に差が認められるかどうかの検定

を行った。

(3) 分析方法

データ処理は、Excelに入力するだけで自動的に表が作成されるようにアプリケーション化し、検定も自動化に努めた。その際、割合の差に関しては χ^2 検定を用いたが、該当数が少ない場合にはFisherの直接確率法を併用して、有意判定が異なることを確認した。平均値の差に関してはt検定を行った。統計的有意水準は5%とした(両側)。

(4) 倫理的配慮

この研究をするにあたり、事業所が特定できるような情報、例えば住所、電話番号、資本金などの情報は取得せず匿名性を確保した。同様に、生徒氏名等も匿名化し個人情報が表に出ないように細心の注意を払った。特に「学校のホームページに合格事業所名を公表しても構わない」という生徒の同意が得られているので、生徒の受験先が特定できると合否結果が類推される可能性がある。こういったケースも想定し、分析用のデータだけが記載された事業所情報と、「受験したかどうか」だけのデータを提供して

表1 事業所規模・産業区分・職種区分別の求人票の分布

職種区分 産業区分	合計	全体				専門・技術		事務		販売		サービス		生産工程		輸送		運搬	
		受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受	受
		験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験	験
全体	285	106	70	34	2	1	2	18	8	4	3	17	7	26	11	1		3	3
合計	285	179	100	78	1	3	3	6	10	25	10	31	13	25	35	6	2	4	3
受験求人	285	106		106		3		26		7		25		38		1		6	
非受験求人	285	179		179		6		16		35		44		61		8		7	
製造業	103	44	30	13	1			5	3					25	8				2
運輸業、郵便業	18	59	21	37	1	1	2	1	4				1	18	30			1	1
卸売業、小売業	54	4	3	1				2								1			
宿泊業、飲食サービス業	18	14	11	3				3	1					1		5	1	2	1
生活関連サービス業、娯楽業	15	18	14	4				6	1	4	2			1	1			3	
医療、福祉	37	36	22	14				1	2	20	9			1	3				
サービス業(他に分類されないもの)	11	5	4	1								4	1						
	11	13	11	2								11	2						
	15	6	5	1				1				4	1						
	37	9	4	5		1		1	1			3	4						
	11	14	10	4		1		1	1			8	3						
	11	23	17	6		1						16	6						
	11	3	2	1				2	1										
	11	8	6	2										4		1	1	1	1

注 全1,440パターンから、小規模事業所区分を削除し、求人票枚数が5枚に満たない区分を削除して作成したものである。

いただき、類推できないような対策を施した。

Ⅲ 結 果

(1) 求人票を分類した結果

事業所規模3種類、職種12種類、産業20種類を組み合わせると全部で720パターンあり、さらに受験求人票と非受験票に分けると総計1,440パターンになるが、分類した結果、わずか80パターンにしか数値が表示されず、大きな偏りが生じていた。表1は、全1,440パターンから、小規模事業所区分(求人票数3枚)を削除し、求人票数が5枚に満たない区分を削除して作成したものである。

表1から選んだ求人票数が多かった9つの区分について、受験求人票と非受験求人票の2

群間の割合の差を χ^2 検定した結果が表2である。この結果、事務と販売の2区分だけで受験求人票が非受験求人票に対して有意差が認められ、人気が高い傾向があることが明らかになった。

(2) 平均値の差の検定結果

表3は9つの区分について、①基本給、②残業時間、③労働日数/月、④年間休日、⑤年収の平均値と、受験求人票と非受験求人票の間で平均値の差があったかどうかの検定結果である。

平均値は、全50カ所のうち、医療・福祉業の基本給と月平均残業時間、販売の基本給、サービスの月平均残業時間、生産工程の月平均残業時間の5カ所を除き、受験求人票が非受験求人票に対して基本給が高く休日が多い値を示して

表2 受験求人票と非受験求人票の2群間の割合の差の検定結果

受験の有無	区分		p	p	製造業	p	卸売・小売業	p	医療・福祉業	p	事務	p	販売	p	サービス	p	生産工程	p
	全体	大手・準大手事業所																
受験求人票	106	70	0.090	0.055	44	0.146	18	0.515	14	0.931	26	0.000*	7	0.021*	25	0.850	38	0.762
非受験求人票	179	100																

注 *p<0.05, 両側, χ^2 検定

表3 平均値のt検定結果

区分	指標	求人票数		p	月平均残業時間の平均値		p	月平均労働日数の平均値		p	年間休日の平均値		p	年収の平均値(円)		p
		受験	非受験		受験	非受験		受験	非受験		受験	非受験				
		受験	非受験		受験	非受験		受験	非受験		受験	非受験				
全体		106	179	0.359	157 040.4	155 143.6	0.327	20.8	21.5	0.000*	113.4	107.4	0.000*	2 693 935.5	2 634 431.5	0.242
		70	100		156 746.2	154 958.4		14.0	15.3		114.4	110.0		2 754 573.7	2 728 674.8	
大手・準大手事業所		34	78	0.484	157 472.1	155 062.3	0.399	21.1	21.3	0.023*	111.6	104.2	0.001*	2 590 598.5	2 511 647.8	0.701
		70	100		156 746.2	154 958.4		14.0	15.3		114.4	110.0		2 754 573.7	2 728 674.8	
中小事業所		34	78	0.441	157 472.1	155 062.3	0.521	21.1	21.7	0.001*	111.6	104.2	0.000*	2 590 598.5	2 511 647.8	0.287
		78	100		155 062.3	154 958.4		14.0	15.3		114.4	110.0		2 754 573.7	2 728 674.8	
製造業		44	59	0.885	160 269.0	159 912.7	0.249	20.1	21.2	0.016*	117.4	111.2	0.000*	2 887 753.4	2 756 352.1	0.089
		59	78		159 912.7	155 062.3		14.0	15.3		114.4	110.0		2 754 573.7	2 728 674.8	
卸売・小売業		18	36	0.269	157 822.2	152 455.6	0.662	21.2	21.8	0.011*	113.9	103.5	0.000*	2 583 873.1	2 462 268.7	0.193
		36	78		152 455.6	155 062.3		14.0	15.3		114.4	110.0		2 754 573.7	2 728 674.8	
医療・福祉業		14	23	0.818	150 960.7	152 277.0	0.631	21.1	21.2	0.802	110.8	110.3	0.829	2 754 101.7	2 505 612.5	0.101
		23	36		152 277.0	152 455.6		14.0	15.3		114.4	110.0		2 754 573.7	2 728 674.8	
事務		26	16	0.584	153 330.8	150 795.6	0.924	21.1	21.7	0.027*	112.5	104.3	0.011*	2 516 996.7	2 512 389.9	0.970
		16	7		153 330.8	157 328.6		13.1	8.0		112.5	113.0		2 516 996.7	2 546 534.5	
販売		7	35	0.959	157 328.6	157 702.9	0.076	21.1	21.7	0.086	113.0	105.1	0.053	2 546 534.5	2 545 675.2	0.996
		35	7		157 702.9	157 328.6		16.5	8.0		105.1	113.0		2 545 675.2	2 546 534.5	
サービス		25	44	0.606	155 670.0	153 806.4	0.602	21.4	21.7	0.157	108.3	104.7	0.166	2 650 835.1	2 527 559.0	0.166
		44	25		153 806.4	155 670.0		8.7	9.8		104.7	108.3		2 527 559.0	2 650 835.1	
生産工程		38	61	0.119	160 082.5	155 302.8	0.628	20.1	21.2	0.012*	117.3	110.9	0.000*	2 899 721.7	2 757 628.3	0.068
		61	38		155 302.8	160 082.5		17.8	17.0		117.3	110.9		2 899 721.7	2 757 628.3	

注 *p<0.05, 両側

いた。特に、医療・福祉業では年収の差が年間およそ25万円あること、卸売・小売業での年間休日数の差がおよそ10日あることが最大差であった。

t検定の結果は、月平均労働日数の9区分+全体区分の中で、受験求人票が非受験求人票に比べて有意に少ないことが認められる区分が7区分（全体、大手・準大手事業所、中小事業所、製造業、卸売・小売業、事務、生産工程）あり、年間休日数の10区分においても、有意に多いと認められる区分が7区分（全体、大手・準大手事業所、中小事業所、製造業、卸売・小売業、事務、生産工程）あった。しかし、基本給、月平均残業時間、年収の平均値に関しては、すべての区分において受験求人票と非受験求人票に有意差が認められる結果は得られなかった。

求人票に表記されている労働条件は大きく分けて2つあり、報酬と休日である。「報酬の平均値には差があるが検定による有意差はない」「休日には有意差がある」という結果から、高校生の志望傾向が報酬より休日に対して明確に表れていた。

Ⅳ 考 察

（1） 求人票の偏りと応募傾向

表1の求人票の偏りについて、全国的に人材が不足している産業・職種が偏っていると報告している労働政策研究報告書⁹⁾の「求人職の職業別構成比」と似ているようにも見えるが、統計的裏付けはなく、本研究では検証できていない。

表2で、事務と販売の人気が高いのは、A高校が商業科の募集が多い専門高校であることが理由と考えられる。生徒の多くが事務や販売を希望し、これら2職種に限り受験求人票が非受験求人票に対して有意に多かったことは、玉突き現象を引き起こしている可能性も考えられる。すなわち「希望しても求人票数が足りないので他の職種を受験した」というケースを生んだ可能性がある。しかしこれも本研究では検証できていない。

（2） 年収の平均値は9区分すべてで受験求人の方が高い

内閣府の平成30年版子供・若者白書についてで報告¹⁰⁾された「多くの若者が不安を抱えている」理由のひとつに「就労により十分な収入を得られるのか」がある。ゆえに、就職を控えた高校生がこの不安を解消するひとつの方法として「できるだけ年収の高い求人票を選ぶ」可能性が高いと考えられる。表3で示された「すべての区分で受験求人票が非受験求人票より年収の平均値が高い」という結果は「年収の高い求人票が多く選ばれた可能性が高い」として捉えることができる。ところが、t検定ではすべての区分において2群間の有意差が認められず、同様の結論が得られなかった。従って本研究では、受験求人票と非受験求人票の年収平均に関して、差はあるが有意差はないと結論し、高校生の志望傾向を判断するには至らなかった。

（3） 休日が多い事業所が選ばれている

表3ではもうひとつ、休日に関する検定の結果から、医療・福祉、販売、サービスの3つの区分以外はすべて「高校生は休みの多い求人票を優先して選んでいた可能性が高い」という結果が得られている。これは「仕事より家庭・プライベートを優先したい若者が増加している」（子供・若者白書¹⁰⁾）という報告と「休日が多ければ、プライベートな時間が多くなる可能性が高い」とが、同様の意識として捉えることができる。すなわち、A高校生は休日数の多い求人票を重要視して選んでいる可能性が高いという結論に至った。

Ⅴ 結 語

本研究では、A高校生の事業所選びの特徴として、事務と販売の人気が高いということ、年収については明確な傾向判断が下せないこと、休日が多い求人票を選ぶ傾向にあることの3つが明らかになった。

一方、子供・若者白書¹⁰⁾では、報酬、休日、転職の3つが報告されている。この研究を通し

て、報酬と休日の分析はできたのだが、3つめの報告「転職を否定的に捉える若者は少ない」についての分析ができていない。

求人票には、過去3年分の離職者数が公表されているので、この数字が応募傾向に影響があるのかどうかを分析することが、今後の課題のひとつである。

文 献

- 1) 厚生労働省. 人手不足の現状把握について (https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/20141111-3_1.pdf) 2018.11.17.
- 2) 厚生労働省. 平成29年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」取りまとめ～高校生の求人倍率は2.08倍、求人数は前年比15.7%増～ (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000178038.html>) 2018.11.18.
- 3) 厚生労働省岐阜労働局. 岐阜県高等学校「就職慣行申し合わせ」について (<https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/content/contents/000229159.pdf>) 2018.11.18.
- 4) 独立行政法人労働政策研究・研修機構. 労働政策研究報告書 No.201.2018「日本的高卒就職システム」の現在－1997年・2007年・2017年の事例調査から－ (www.jil.go.jp/institute/reports/2018/documents/0201.pdf) 2018.11.23.
- 5) 厚生労働省鹿児島労働局. ハローワーク. 求人票（高卒）の見方のポイント (<https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/var/rev0/0112/3450/2017-0516-6a.pdf>) 2018.11.18.
- 6) 中小企業庁. 中小企業・小規模企業者の定義 (<http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.htm>) 2019.2.12.
- 7) 独立行政法人労働政策研究・研修機構. 職業分類表. 16
- 8) 総務省. 日本標準産業分類. (https://www.soumu.go.jp/main_content/000286955.pdf) 2020.2.7.
- 9) 東京労働局. しっかりマスター残業手当 労働基準法 割増賃金編 (<https://jsite.mhlw.go.jp/tyo-roudoukyoku/var/rev0/0139/1618/2013327144331.pdf>) 2018.11.17.
- 10) 内閣府. 平成30年版子供・若者白書について 特集 就労等に関する若者の意識 (<https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30gaiyou/s0.html>) 2019.9.18.